



## CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS

### LOS TRABAJADORES JÓVENES

PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS 2015



## **1.- INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS**

Las buenas prácticas preventivas vendrían a constituir un conjunto de recomendaciones, líneas informativas u orientaciones cuyo seguimiento debería redundar en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del colectivo, sector, actividad, etc. al que se encuentren dirigidas.

Su contenido se basa en criterios generales en función de la normativa y de las informaciones disponibles en las diferentes materias, si bien debe recordarse que corresponde a los órganos jurisdiccionales la interpretación de dicha normativa, además de la aplicación que de la misma puedan realizar, para cada caso concreto, los órganos administrativos competentes.

El presente documento se focaliza sobre un colectivo específico afectado de una problemática igualmente particular en relación con la seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores jóvenes.

Cabría preguntarse ¿Quiénes son los trabajadores jóvenes y por qué deben ser objeto de un trato diferencial o específico en relación con la prevención de riesgos laborales?.

A efectos del presente documento consideraremos trabajadores jóvenes a aquellos que se encuentran situados en la franja de edad comprendida entre los **16 y los 24 años**. En España los 16 años constituyen la edad mínima para la incorporación al trabajo, a salvo de excepciones puntuales para determinadas actividades (espectáculos).

Los estudios realizados a nivel europeo utilizan este rango de edades en sus informes y dossiers sobre trabajadores jóvenes (franja de edad entre los 15 y los 24 años).

El porqué de los trabajadores jóvenes podría venir dado por factores de diversa índole que harían de éstos un colectivo especialmente vulnerable a los factores de riesgo derivados del trabajo y que, en este documento, agrupamos en dos grandes bloques:

“Factores estructurales” derivados de sus intrínsecas características como jóvenes, físicas, psicológicas o de desarrollo o experiencia social y que podrían concretarse en circunstancias tales como:

- Falta de experiencia en el trabajo.
- Posible carencia de madurez física y psicológica.
- Ausencia o deficiencia de formación e información.
- Desconocimiento y falta de atención a los riesgos derivados del trabajo.

Parece lógico pensar que los trabajadores jóvenes carecen de la experiencia en el trabajo y sus riesgos, con la que si cuentan los trabajadores más experimentados.

En este sentido y basándonos en las estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración sobre accidentes de trabajo en jornada en el año 2009, se puede observar, como línea general, cómo cuanto mayor es la antigüedad en el puesto de trabajo (y, por ende la experiencia en el mismo), inferior resulta el número de accidentes producidos.

Por otro lado las vivencias personales así como, en algunos casos, la incompleta madurez física, podrían ser inferiores en trabajadores jóvenes o muy jóvenes y pueden condicionar su

Código de Buenas Prácticas Preventivas – Los trabajadores jóvenes  
exposición a los riesgos del trabajo.

“Factores Coyunturales”, propiciados por elementos ajenos a la juventud del trabajador en sí misma y que derivan fundamentalmente de la estructura del mercado de trabajo. Entre estos factores podríamos citar:

- Temporalidad de las contrataciones.
- Trabajo a tiempo parcial o trabajo a turnos.

Debemos tener en cuenta en este sentido que para un variado número de trabajadores jóvenes el empleo es, en muchos casos, un complemento que se compagina con estudios o que sirve para la consecución de ingresos extraordinarios (trabajos durante periodos vacacionales).

A nivel europeo, la mayoría de trabajadores con contrato temporal son jóvenes menores de 25 años (Informe OSH in figures. Young Workers – Facts and Figures).

En lo referente a España y con datos referentes al año 2009, el porcentaje de contratos temporales en relación con los indefinidos en trabajadores en la franja de edad entre los 16 y los 24 años representa más del 55% (referido a trabajadores asalariados).

En relación con el trabajo temporal, determinados estudios señalan que los trabajadores con contratos temporales contarían con, entre otros, menos acceso a la formación y menos control en cuanto a la priorización de tareas, ritmo y métodos de trabajo.

Sobre los trabajos a tiempo parcial determinados análisis estadísticos de la Unión Europea reflejan que la mayor proporción de trabajadores a tiempo parcial se encuentran al

principio y al final de la edad laboral.

Entre los factores de riesgo adicionales de este tipo de trabajo también se señalan en algunos estudios, la falta de control sobre el tiempo de trabajo, los trabajos que requieren menor cualificación o contar con un menor nivel de formación.

Ilustrativo del interés y preocupación por este “colectivo” es que la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo tiene como grupo de interés prioritario a los trabajadores jóvenes o que se les haya dedicado, en el año 2006, la semana europea para la seguridad y salud en el trabajo bajo el lema “Crecer con Seguridad”.

No obstante, también habría que señalar algunos aspectos positivos respecto a los riesgos derivados del trabajo que afectan a este grupo de trabajadores, como son su menor presencia en lo referente a los índices de incidencia de accidentes mortales o la inferior gravedad de los accidentes sufridos, como apuntan algunos estudios a nivel europeo. En lo referente a las Enfermedades Profesionales también parece existir una incidencia menor de las mismas en el grupo de los trabajadores jóvenes.

Estos factores que aquí calificamos de estructurales y coyunturales pueden coadyuvar a que los niveles de riesgo laboral en estos trabajadores sean superiores a los del promedio de la población trabajadora y, por ello, se plantee la necesidad de facilitar determinada información y sugerencias que pueda contribuir a sensibilizar a las empresas sobre esta cuestión.

Se debe destacar, no obstante, que si bien los contenidos de este documento van dirigidos a los empresarios, en esta materia son varios los aspectos que pueden contribuir a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores jóvenes y que rebasan el ámbito empresarial.

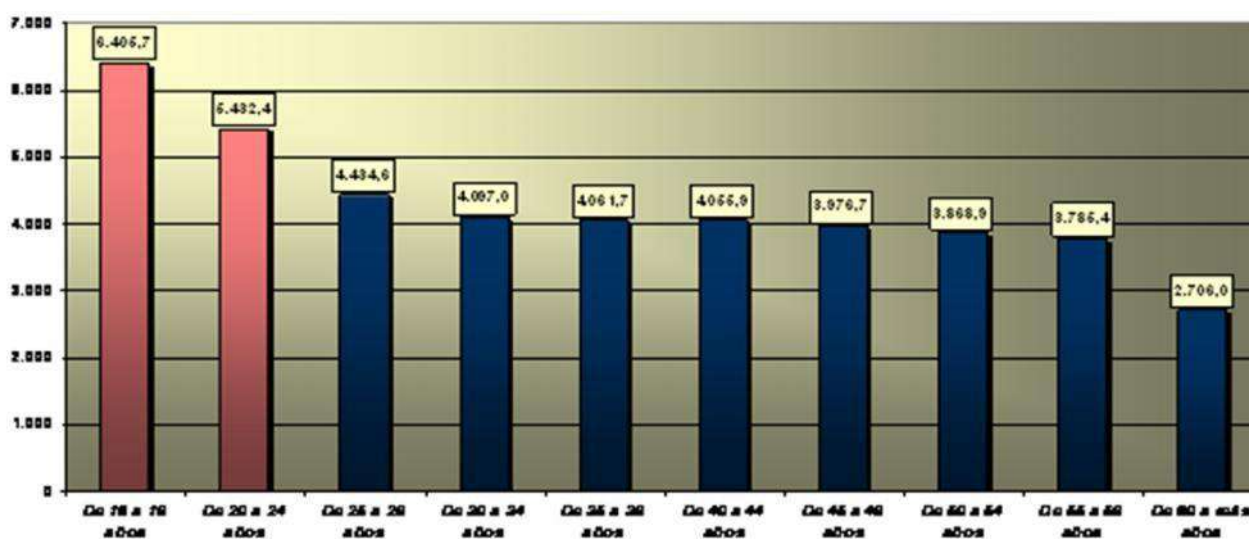
En este sentido, cabe señalar la importancia que puede representar la educación en materia preventiva, las familias de los futuros trabajadores o los profesionales de la prevención en cuanto a la sensibilización de este grupo de trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

## **2- LAS CIFRAS DE LOS TRABAJADORES JÓVENES**

Hasta ahora hemos sugerido que los trabajadores jóvenes (de 16 a 24 años) constituyen un grupo dentro de la población trabajadora que, por determinadas circunstancias, se encuentra expuesto, en mayor medida que otros, a las consecuencias de la materialización en accidentes de los riesgos derivados del trabajo.

Permitámonos observar la representación de lo indicado anteriormente.

INDICE DE INCIDENCIA AT CON BAJA EN JORNADA POR EDAD (2009)



Fuente: MTIN. Índices de Accidentes de trabajo año 2009. Accidentes por 100.000 trabajadores.

Esta tabla representa el índice de incidencia de los accidentes con baja en jornada de trabajo correspondiente al año 2009 por franjas de edad.

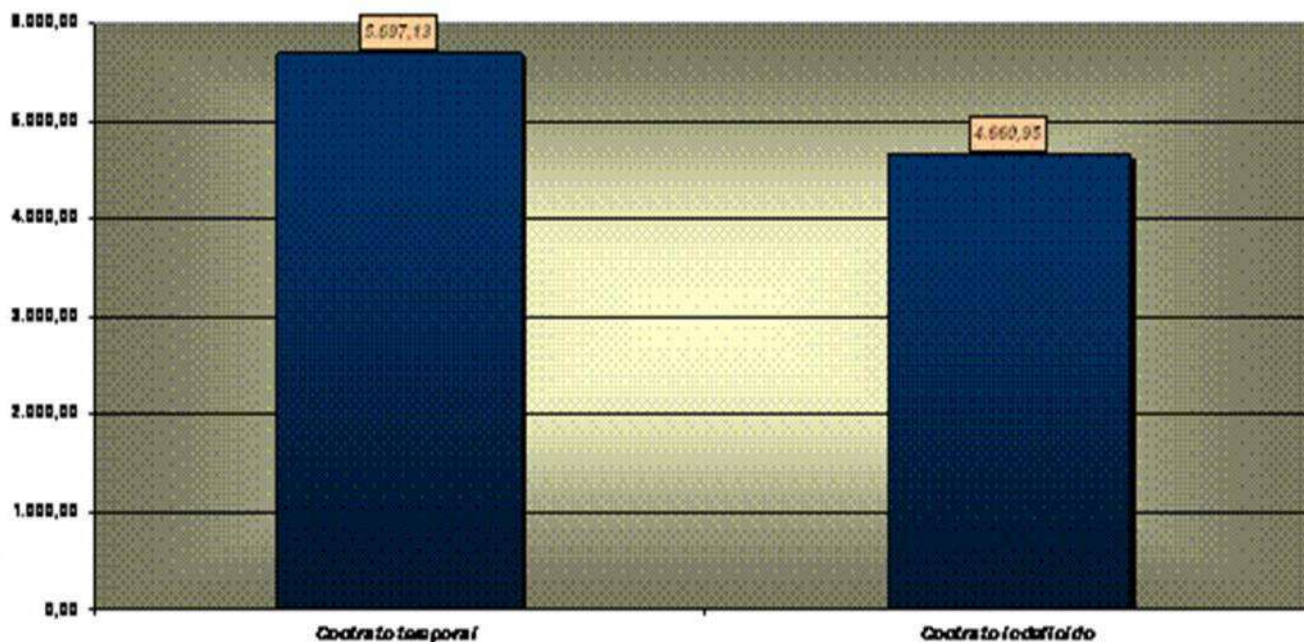
Más allá de las cifras absolutas de accidentes con baja en jornada, el Índice de Incidencia nos permite dimensionar más adecuadamente las tasas de siniestralidad. En este caso relaciona los accidentes con baja en jornada de trabajo con la población expuesta a riesgo.

Como se puede ver, los grupos de trabajadores comprendidos entre los 16 y los 24 años cuentan con un índice de incidencia significativamente superior al resto de trabajadores más “veteranos”. Es decir, los trabajadores jóvenes se accidentan en mayor proporción que el resto de trabajadores.

Abundando en este indicador, el Informe Anual de Accidentes de trabajo en España correspondiente al año 2009 y elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, revela que el Índice de Incidencia de los trabajadores de entre 16 y 24 años, fue 1,3 veces mayor que el de los trabajadores con edades comprendidas entre los 25 y los 49 años y 1,5 veces mayor que el de los de 50 años o más.

Por otro lado, y referido a la temporalidad de los trabajadores, observemos la siguiente tabla que se ha elaborado tomando por un lado los trabajadores asalariados según duración de contrato y edad de la Encuesta de Población Activa y, por otro, los accidentes con baja en jornada según duración del contrato y edad de los accidentados:

INDICE DE INCIDENCIA DE TRABAJADORES DE 16 A 24 AÑOS SEGUN DURACION DEL CONTRATO  
(por cien mil trabajadores)



**Fuente:** *Elaboración propia. Datos del MTIN. Estadística de Accidentes de Trabajo. Año 2009/ INE Encuesta de Población Activa 2009*

Como se puede ver, el índice de incidencia de los trabajadores con contratos de duración temporal es superior al de los que cuentan con contratos indefinidos, es decir que los trabajadores con contratos temporales se accidentan más que los que cuentan con contratos indefinidos teniendo en cuenta sus respectivos volúmenes de personal expuesto.

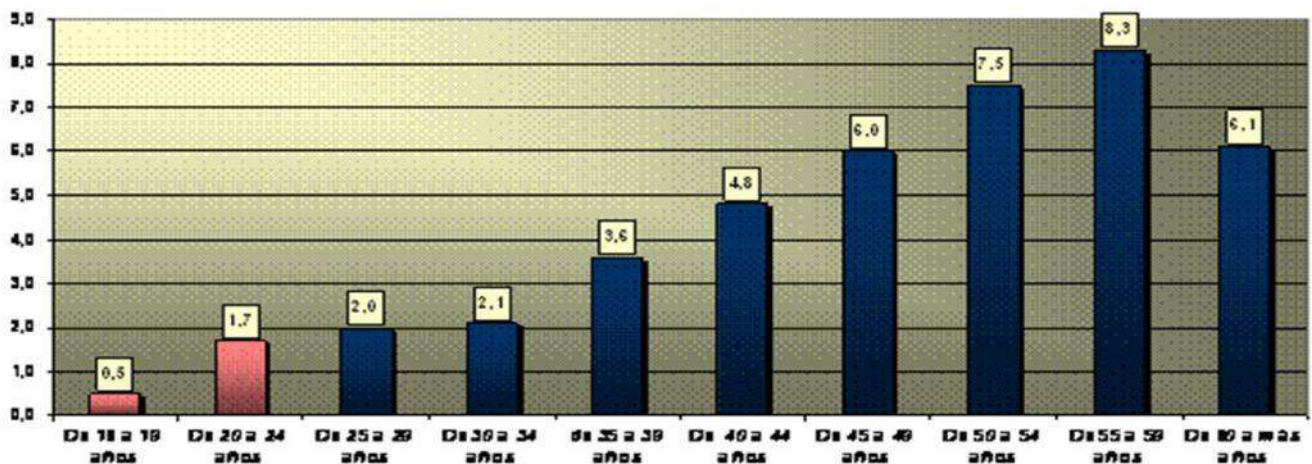
Los cuadros anteriores dejan en evidencia que representa un hecho real el que los trabajadores jóvenes se encuentran expuestos a riesgos derivados de las condiciones de trabajo en mayor medida que el promedio de trabajadores y que, por tanto, resulta de interés prestar atención a este fenómeno y adoptar cuantas medidas sea posible para reducir las tasas de siniestralidad que, más allá de cálculos estadísticos, económicos o posibles derivaciones legales, representan verdaderos dramas humanos, máxime teniendo en cuenta las características de sus víctimas (jóvenes).



Valorando los aspectos positivos, en el siguiente cuadro se representa el Índice de Incidencia de los accidentes mortales en jornada de trabajo.

**Fuente: MTIN. Índices de Accidentes de trabajo año 2009**

I. INCIDENCIA ACCIDENTES MORTALES EN JORNADA POR EDAD 2009  
por cien mil trabajadores



Algunos estudios señalan como factores para esta inferior tasa de accidentes mortales la mayor resistencia a sucesos que en trabajadores más mayores pueden ocasionar la muerte, o su mayor capacidad de recuperación.

En este sentido algunos estudios señalan que los trabajadores jóvenes tienden a sufrir accidentes que revisten menor gravedad que el resto de trabajadores.

En España y con datos referidos al año 2009 los accidentes graves representan el 0,51% del total de los accidentes sufridos por trabajadores entre 16 y 24 años, mientras que para el resto de grupos de edad esta cifra asciende al 0,88% siendo el promedio total del 0,83%.

Aparte del cumplimiento de las obligaciones legales de las empresas en esta materia, una especial atención a las circunstancias concretas que se les presentan, sean éstas la presencia de trabajadores jóvenes u otras, redundará, aparte del principal factor como es la salud en la empresa, en una mejora del ambiente de trabajo, reducción de costes y la percepción de las empresas como empresas saludables aumentando su buena imagen de cara al mercado.

### **3.- MARCO LEGAL Y CONCEPTOS BÁSICOS**

Hasta el momento hemos podido ver como el grupo que aquí denominamos “trabajadores Jóvenes”, parece estar sujeto a una casuística específica derivada de una serie de factores y que deriva en unas tasas de siniestralidad de accidentes no mortales superiores a las del promedio de la población trabajadora.

Cabría preguntarse si, siendo así, este grupo de trabajadores se encuentra sujeto a algún tipo de normativa especial en relación con los riesgos derivados del trabajo o si, por el contrario, les son aplicables, tal cual, los preceptos de la normativa de prevención de riesgos laborales general para el común de los trabajadores.

En cuanto al marco legal, podemos distinguir dos grupos de trabajadores jóvenes:

1-Trabajadores de más de 16 años y menores de 18 años, que cuentan con determinada normativa específica.

2-Trabajadores de 18 años o más (hasta 24 años en este documento) que no disponen de normativa específica y a los que les son aplicables los preceptos comunes al resto de trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### 1- Trabajadores de más de 16 años y menores de 18

Estos trabajadores son, menores de edad y en su condición de tales, se encuentran especialmente protegidos tanto en las condiciones en que pueden acceder al mercado de trabajo como en materia de seguridad e higiene.

El Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, recoge en su artículo 6, la prohibición de acceder al trabajo a los menores de 16 años (se podrá autorizar en casos excepcionales la participación de menores de dieciséis años en espectáculos públicos siempre que no supongan peligro para su salud física ni para su formación profesional o humana).

Se señala en el citado art. 6 que los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional o humana. Se indica igualmente la prohibición de realizar horas extraordinarias a estos trabajadores.

El artículo 34 del citado texto referido a jornada de trabajo señala que los menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas de trabajo efectivo, incluyendo si correspondiera, el tiempo dedicado a la formación y si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

En estos trabajadores el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

En lo referente a la Seguridad y Salud en el trabajo, este grupo de trabajadores cuenta con preceptos concretos en la actual normativa de Prevención de Riesgos Laborales, recogidos, fundamentalmente en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

No podemos olvidar que la Ley de Prevención transpone a la legislación Española determinadas Directivas Europeas en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, entre ellas, la Directiva 94/33 CEE relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.

La Ley dedica su artículo 27 a la protección de los menores y señala entre otras cosas, que en relación con los menores de dieciocho años, antes de su incorporación al trabajo y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo que vayan a desempeñar con el objetivo de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición a cualquier actividad que puede representar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro su seguridad y salud.

La evaluación deberá tener en cuenta factores tales como su falta de experiencia, inmadurez para poder evaluar los riesgos existentes y el desarrollo todavía incompleto de estos trabajadores.

El empresario deberá informar a los trabajadores jóvenes a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Teniendo en cuenta los factores específicos de este tipo de trabajadores, el Gobierno establecerá las limitaciones a las contrataciones de jóvenes menores de 18 años en trabajos que presenten riesgos específicos.

En relación con este último punto, se debe señalar que la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales deroga parcialmente el Reglamento de 26 de julio de 1957 relativo a trabajos prohibidos a mujeres y menores (concretamente los aspectos relativos a las mujeres), pero deja vigente los preceptos relativos a trabajadores menores.

Nos encontramos pues, en referencia a trabajadores menores de dieciocho años, con una serie de limitaciones legales tanto en lo relativo a las condiciones de su contratación como a las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo de éstos, incluyendo una serie de actividades que, en función de sus riesgos les estarían vetadas.

## 2- Trabajadores de 18 años o más (en este documento hasta los 24 años)

¿Qué legislación específica acoge a los trabajadores de 18 a 24 años?. La respuesta a esta pregunta sería que no existe legislación específica relativa al grupo de trabajadores jóvenes mayores de edad, que se encuentra protegido por la Legislación General de Prevención de Riesgos Laborales aplicable como norma general a todos los trabajadores.

No obstante, en este documento se pretenden destacar una serie de observaciones que, partiendo de los preceptos generales de la legislación preventiva, ayuden a una adecuada protección de este colectivo de trabajadores.

### **3.1. Legislación en Prevención de Riesgos Laborales**

Esta materia se encuentra regulada en nuestro país, básicamente, por la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos complementarios y de desarrollo. De éstos, destaca por su importancia, el Real Decreto 39/97 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, con sus sucesivas modificaciones.

Los Reglamentos derivados o complementarios a la Ley, regularán aspectos particulares o más concretos del ámbito preventivo (Lugares de Trabajo, Equipos de trabajo, Señalización, Riesgos en actividades de construcción, Equipos de protección individual, etc.).

Además, existe normativa que, siendo anterior a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, continúa vigente regulando aspectos particulares de la acción preventiva (Reglamentos sobre plomo metálico, cloruro de vinilo monómero, etc.).

Igualmente existe numerosa normativa Jurídico-Técnica que regula fundamentalmente aspectos técnicos, pero que pueden tener relevancia a efectos de prevenir riesgos durante el desarrollo de la actividad laboral (básicamente Reglamentos industriales).

Por último, destacar el papel que los convenios colectivos desempeñan en la regulación de condiciones de trabajo a efectos preventivos en sus correspondientes ámbitos de aplicación.

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales constituye el marco básico en el que se desenvuelve la prevención en nuestro país. Establece un régimen de responsabilidades y obligaciones tanto de empresas como de trabajadores así como de administraciones públicas.

Por lo que respecta a las empresas, éstas están obligadas a desarrollar las actividades preventivas acogiéndose a alguna de las modalidades de organización específica que se les brindan, en función de sus particulares características (tamaño de la empresa, peligrosidad de la actividad desarrollada, etc.).

Igualmente deberán realizar cuantas actividades sean necesarias para que el desempeño de la actividad no represente un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. Estas actividades se desarrollarán y articularán básicamente entorno al Plan de prevención, evaluación de los Riesgos, la planificación de la acción preventiva, la vigilancia de la salud, el desarrollo de la información y la formación de los trabajadores, etc.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales desarrolla algunos conceptos básicos y definiciones que resultan importantes a la hora de clarificar determinados aspectos. En el siguiente apartado se enuncian alguno de estos conceptos y se intentan orientar hacia el objeto de este documento, los Trabajadores Jóvenes.

Igualmente deberán realizar cuantas actividades sean necesarias para que el desempeño de la actividad no represente un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. Estas actividades se desarrollarán y articularán básicamente entorno al Plan de prevención, evaluación de los Riesgos, la planificación de la acción preventiva, la vigilancia de la salud, el desarrollo de la información y la formación de los trabajadores, etc.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales desarrolla algunos conceptos básicos que resultan importantes a la hora de clarificar determinados aspectos relacionados con el objeto de este documento, los Trabajadores Jóvenes.

### **3.2. Conceptos básicos**

**Prevención:** Será “el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”.

Es decir, se trata de todas aquellas actividades que precise realizar la empresa para conseguir que se eviten o disminuyan los riesgos presentes en la actividad.

Los trabajadores Jóvenes, serán objeto de prevención en tanto en cuanto trabajadores y, en este caso, susceptibles de ser víctimas de la materialización de los riesgos de la actividad en mayor medida que otros (índices de siniestralidad).

**Riesgo Laboral:** “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”.

La prevención tendrá pues por objeto las actividades a desarrollar para que los trabajadores (en nuestro caso trabajadores jóvenes) no tengan la posibilidad de sufrir daños derivados del trabajo desarrollado y en este sentido conviene recordar que los índices de incidencia de este grupo de trabajadores es superior al del resto (valorar el riesgo laboral por su probabilidad de materialización y severidad del daño).



Quizás uno de los más significativos por su repercusión y amplitud sea el de Condición de trabajo que se define en la Ley como “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores ”.

Dentro de esta definición se abarcan aspectos tales como:

Las características generales de los locales e instalaciones

¿Dónde se desarrolla la actividad?.

¿En qué condiciones se encuentra?.

¿Con que medios de protección cuenta?.

¿De qué medidas de emergencia y evacuación dispone?.

Las características generales de los equipos, productos y demás útiles

¿Qué equipos de trabajo, herramientas y productos se utilizan?.

¿En qué estado de conservación se encuentran?.

¿Están sometidos a un mantenimiento y control periódico?.

¿Disponen de las protecciones adecuadas?.

La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente (intensidades y concentraciones).

Los procedimientos para su utilización

¿Existe exposición a agentes de este tipo?.

¿Pueden resultar peligrosos?.

¿Sus concentraciones o niveles de presencia pueden dañar la salud?.

¿Se manipulan o utilizan de forma adecuada?.

¿Se cuenta con los equipos de protección adecuados?.

Otras características del trabajo incluidas las relativas a su ordenación y organización

¿Disponen los trabajadores de la formación preventiva adecuada?.

¿Han sido informados de los riesgos de su actividad y de las correspondientes medidas preventivas?.

¿Cuenta la empresa con una organización preventiva apropiada?.

¿Se encuentra correctamente integrada la prevención en la empresa?.

Como se ve, las condiciones de trabajo a efectos de prevención de riesgos afectan a la práctica totalidad de los aspectos de la actividad dado que cualquiera de ellos, en circunstancias desfavorables puede incidir en la generación de riesgos para los trabajadores.

Es responsabilidad de la empresa que estas condiciones de trabajo no sean fuente de riesgo para los trabajadores y recordemos que los trabajadores jóvenes pueden contar con una experiencia inferior a la de otros trabajadores, desconocer sus derechos y obligaciones y precisar de una tutela específica en determinados aspectos relacionados con el trabajo.

Esta circunstancia puede ser especialmente relevante en lo concerniente a aspectos tales como el acceso a determinadas áreas del centro de trabajo, el uso de ciertos equipos de trabajo especialmente peligrosos o que requieren un adiestramiento y experiencia exhaustivos, la ejecución de tareas que requieran un pleno desarrollo o madurez física, etc.

Queda por ver, cómo la empresa podrá lograr el objetivo de que no se generen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Para ello la legislación nos da una serie de pautas:

- Estableciendo una organización preventiva adecuada a las circunstancias de la empresa.
- Integrando la prevención en el sistema general de Gestión de la empresa como una actuación más a desarrollar, comprendiendo su conjunto de actividades así como a todos sus niveles jerárquicos. Esta integración se desarrollará a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Favoreciendo la colaboración de los trabajadores y su integración en materia preventiva a través de sus órganos de participación.
- Adoptando los instrumentos básicos para la gestión y aplicación del Plan de Prevención como son la Evaluación de Riesgos y la planificación de la acción preventiva.

El Plan de Prevención será el instrumento esencial a través del cual se integrará la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establecerá su política en materia de prevención. Deberá ser aprobado por la Dirección de la Empresa y asumido por su estructura organizativa.

La Evaluación de riesgos, como instrumento básico de la gestión y aplicación de la acción preventiva, estima la magnitud de los riesgos que no se hayan podido evitar, obteniendo la información necesaria para que la empresa pueda decidir respecto a la adopción de medidas preventivas y, en su caso, sobre el tipo de medidas a adoptar.

En resumen, debo saber como me encuentro para determinar lo que debo hacer con objeto de que las “condiciones de trabajo” no sean lesivas para mis trabajadores.

Esta evaluación deberá repetirse en determinadas circunstancias (cuando cambien las condiciones de trabajo, incorporación de nuevos trabajadores especialmente sensibles, cuando se hayan detectado daños para la salud de los trabajadores que hagan pensar en una inadecuación de las actividades preventivas o su insuficiencia).

Cuando el resultado de la evaluación ponga de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario deberá planificar la actividad preventiva con el fin de controlar o reducir dichos riesgos conforme a un criterio de prioridades en función de su importancia y/o número de trabajadores que puedan verse afectados.

Téngase en cuenta que la Ley 31/95 señala, en relación con la Evaluación de Riesgos, que ésta deberá tener en cuenta con carácter general las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deben desempeñarlos, por tanto, en nuestro caso, resulta importante que en el momento de evaluar un puesto se tome en consideración si éste será cubierto por un trabajador joven.

La Ley de prevención define en su artículo 15 una serie de principios que deben regir la acción preventiva en las empresas. Uno de esos principios es el de "adaptar el trabajo a la persona". Este principio puede ser perfectamente contemplado en el caso de los trabajadores jóvenes, es decir se debería adaptar el trabajo, la tarea, los equipos o procedimientos utilizados a las características de los trabajadores que van a desarrollarlo o utilizarlo.

Merece la pena observar este precepto teniendo en cuenta el coste humano y material de los accidentes que afectan a los trabajadores jóvenes.

En determinada documentación (Facts de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo) se hace alusión a la necesidad de implantar un sistema de supervisión por parte de los empresarios con objeto de vigilar y garantizar las medidas de seguridad establecidas en la empresa y que puedan afectar a los trabajadores jóvenes así como de informarles e introducirles en la importancia de las mismas.

Las personas encargadas de esta supervisión deberían contar con los conocimientos y medios necesarios para realizar esta tarea de concienciación y tutela.

Esta u otras acciones similares pueden redundar en la mejora de las condiciones de los trabajadores jóvenes y en la elusión de accidentes derivados de su inexperiencia, falta de formación e información o de concienciación sobre los riesgos.

La planificación de la acción preventiva tendrá en cuenta la posible existencia de reglamentación sobre riesgos específicos y los principios generales de la acción preventiva (Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales).

Por tanto, una vez detectados los riesgos y evaluada su magnitud (Evaluación), se deben planificar las acciones tendentes a su reducción o eliminación. En este caso, tener en consideración a la hora de emprender ambas acciones las características de los trabajadores jóvenes como sujetos de riesgo superior.

La planificación deberá incluir necesariamente, no solo los aspectos técnicos o materiales sino también aquellos que afecten a la organización así como a la formación de los trabajadores de la empresa.

Por ultimo señalar que siempre se deberá prestar atención para poder desarrollar una política de prevención óptima, a la canalización y puesta en marcha de los mecanismos de información, consulta y participación de los trabajadores, elemento esencial en este ámbito.

#### **4.- DERECHOS Y DEBERES DE EMPRESA Y TRABAJADORES**

La legislación en prevención establece una serie de derechos y deberes de empresa y trabajadores en materia de prevención que, además de por ser requisito legal, constituyen una base imprescindible para conseguir una eficaz gestión de la prevención en la empresa y coadyuvan a la consecución de los objetivos deseados y ya señalados en apartados anteriores.

Entre estos derechos y deberes podemos destacar:

##### **Información**

Se debe garantizar que los trabajadores se encuentren informados de los riesgos presentes en el trabajo tanto los generales de la empresa como los particulares de cada puesto o tarea, así como las medidas de prevención y protección aplicables a dichos riesgos y las medidas de emergencia previstas.

Tengamos en cuenta que resulta esencial que los trabajadores sepan qué riesgos genera la actividad y que medidas de prevención se deben adoptar para evitarlos. El conocimiento de los riesgos redundará en una mayor seguridad en la actividad.

En el caso de los trabajadores jóvenes puede ser necesario o recomendable realizar acciones de refuerzo teniendo en cuenta que es posible que carezcan de conocimientos previos al respecto, no sean los suficientemente conscientes de los riesgos y, en ocasiones, minusvaloren sus consecuencias.

### **Formación**

Se debe asegurar que los trabajadores reciben una formación adecuada, teórica y práctica en materia preventiva, tanto en el momento de su incorporación como cuando se produzcan cambios en sus funciones, tareas o se introduzcan cambios en los equipos de trabajo que utilicen.

La formación deberá ser específica del puesto de trabajo o función que desempeñen.

Tanto en formación e información la supervisión de tareas de los trabajadores jóvenes pueden ser un eficaz vehículo para aumentar sus contenidos.

### **Consulta y participación**

El empresario debe consultar a los trabajadores, permitiendo su participación, en lo referente a las materias que puedan afectar a la seguridad y salud en la empresa. Los trabajadores podrán efectuar propuestas para la mejora de los niveles de seguridad y salud en la empresa.

Esta participación se podrá canalizar en la mayoría de los casos a través de órganos de representación de los trabajadores específicos en materia de prevención (Delegados de Prevención, Comités de Seguridad y Salud).

Es importante que los trabajadores jóvenes conozcan sus derechos de consulta y participación, y las figuras que la legislación establece a este respecto como forma de que puedan canalizar sus dudas, inquietudes o necesidad de información en relación con la seguridad y salud en el trabajo.

### **Vigilancia de la salud**

La empresa debe garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su salud en función de los riesgos de la tarea. Esta vigilancia, se llevará a cabo con el consentimiento del trabajador, exceptuando determinados casos.

Las medidas de vigilancia de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

En lo referente a deberes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, estos:

- Deben velar por su propia seguridad y por la de aquellos otros a los que les pueda afectar su propia actividad.

Conforme a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario deben, entre otras cosas:

- Usar adecuadamente los equipos de trabajo, sustancias, etc.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa.
- No poner fuera de servicio y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad con los que pueda contar el centro de trabajo o los equipos utilizados.
- Cooperar con la empresa para que se puedan garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

Vemos aquí que, para que los trabajadores puedan cumplir con sus deberes en materia de seguridad y salud en el trabajo resultan fundamentales la formación e información que sobre esta materia puedan contar así como las instrucciones que puedan recibir del empresario.



Si no se ha obtenido información, formación o instrucciones relativas a la prevención de los riesgos en el trabajo, difícilmente se podrán usar adecuadamente los equipos de trabajo, las sustancias, los medios de protección, etc.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95) establece una serie de figuras para poder materializar la representación de los trabajadores en materia de seguridad y salud que, como se indicó con anterioridad, serán en muchos casos, las que canalizarán los derechos de información y consulta además de constituir, en uno de los casos, un importante foro de participación

## **5.- LOS RIESGOS DE LOS TRABAJADORES JOVENES**

Hemos visto como los trabajadores jóvenes se encuentran sujetos a unos índices de siniestralidad superiores al del resto de trabajadores y algunos de los motivos que conducen a esta situación.

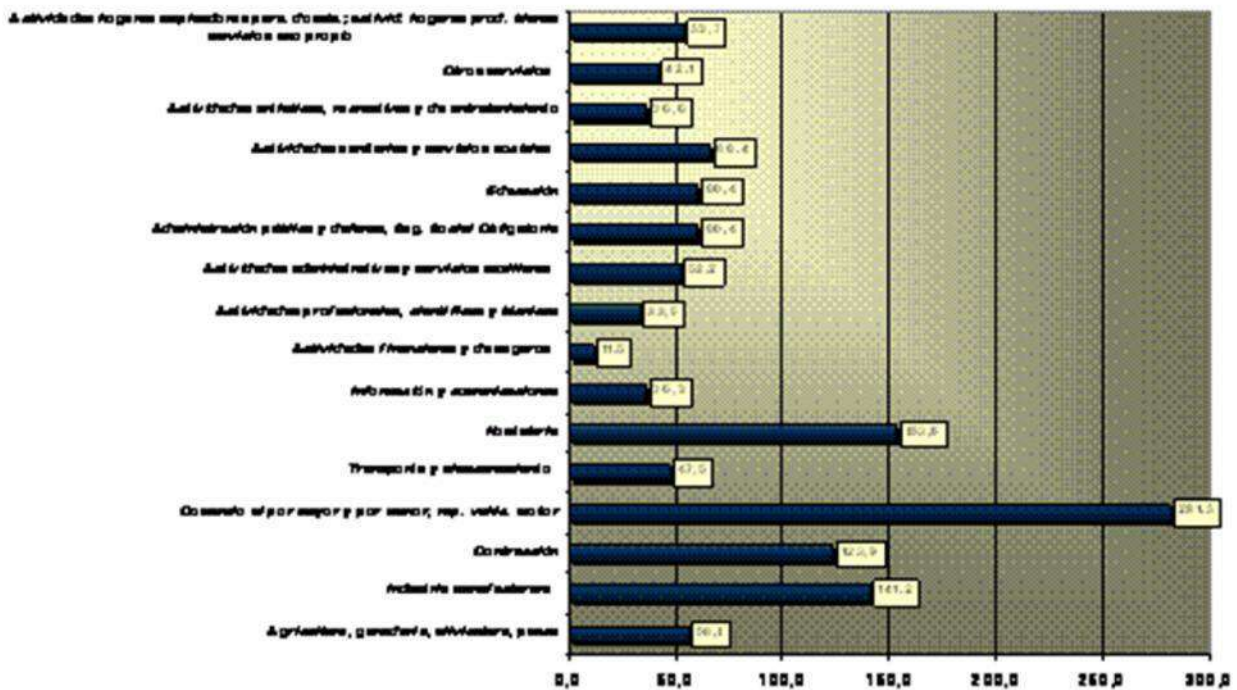
Igualmente hemos realizado un somero repaso de la legislación que les afecta y de las obligaciones y deberes de empresa y trabajadores así como de algunos de los conceptos importantes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En este apartado vamos a centrarnos en las actividades que realizan y las causas de los accidentes que padecen.

De acuerdo con la información facilitada por la Labour Force Survey (Encuesta de Fuerza de Trabajo o mano de obra) con datos correspondientes al último trimestre de 2009, en España el empleo de trabajadores jóvenes (16 a 24 años) se repartiría sectorialmente de la siguiente forma, tomando los valores más significativos:

## Código de Buenas Prácticas Preventivas – Los trabajadores jóvenes

EMPLEO DE JÓVENES (16 A 24) POR SECTOR DE ACTIVIDADES (LFS 2009 EN MILES)



Fuente: LFS, empleo por grupos de edad, sexo y actividad económica Q42009.

Se observa cómo el sector más habitual en el empleo de los trabajadores jóvenes es del *Comercio*, seguido de la *Hostelería*, *Industria manufacturera* y la *Construcción*. Entre estos cuatro sectores se agrupan más del 55% del total de trabajadores en edades comprendidas entre los 16 y 24 años. Debemos considerar que España es un país, fundamentalmente, de servicios en el que el comercio y el sector hostelero, fuertemente ligados al turismo, ocupan un papel importante.

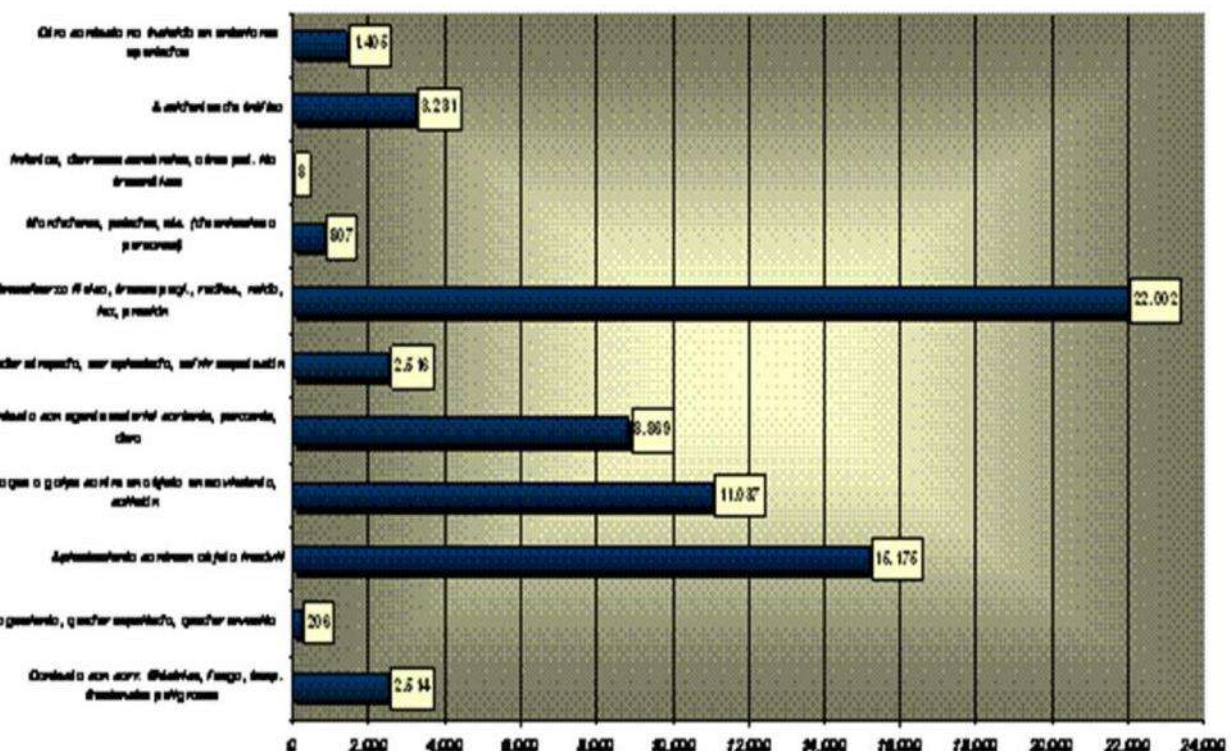
La cifra de empleados totales en los sectores de Comercio y Hostelería (entre 16 y 74 años) reflejadas en el mismo documento es inferior a la señalada para los trabajadores jóvenes, es decir, los trabajadores jóvenes se encuentran adscritos a los sectores de Comercio y Hostelería en mayor medida que el promedio de trabajadores.

Código de Buenas Prácticas Preventivas – Los trabajadores jóvenes

Una forma de aproximarnos a la ejecución de actuaciones preventivas en este concreto grupo de la población activa podría consistir en centrarse en estos sectores, al ser los que ocupan a un mayor número de trabajadores jóvenes (34%) y que, en ocasiones, cuentan con unas características particulares que los hacen más proclives a ser ocupados por jóvenes (horarios, posibilidad de compatibilizar trabajo y estudios, etc.). En este sentido nos remitimos a los códigos de buenas prácticas sectoriales disponibles en la página Web de umivale.

Otro enfoque, al que nos ceñiremos, lo puede constituir la atención a las causas que producen los accidentes entre los trabajadores jóvenes y que, con datos referidos al año 2009 según cifras facilitadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración serían las siguientes:

ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJADORES JÓVENES POR FORMA DE PRODUCIRSE



Fuente: MTIN. Accidentes de trabajo con baja en jornada según edad por forma/contacto que ocasiona la lesión

En el gráfico se refleja claramente que son los *Sobreesfuerzos físicos, traumas psíquicos*, etc. los que cuenta con mayor número de accidentes con baja en jornada (más del 32 por ciento del total), seguidos de los Aplastamientos sobre o contra objetos inmóviles (22%) y los Choques o golpes contra objetos en movimiento (16%).

Estas tres causas de los accidentes con baja en jornada entre la población joven representan más del 70% del total de los accidentes ocurridos en dicho segmento.

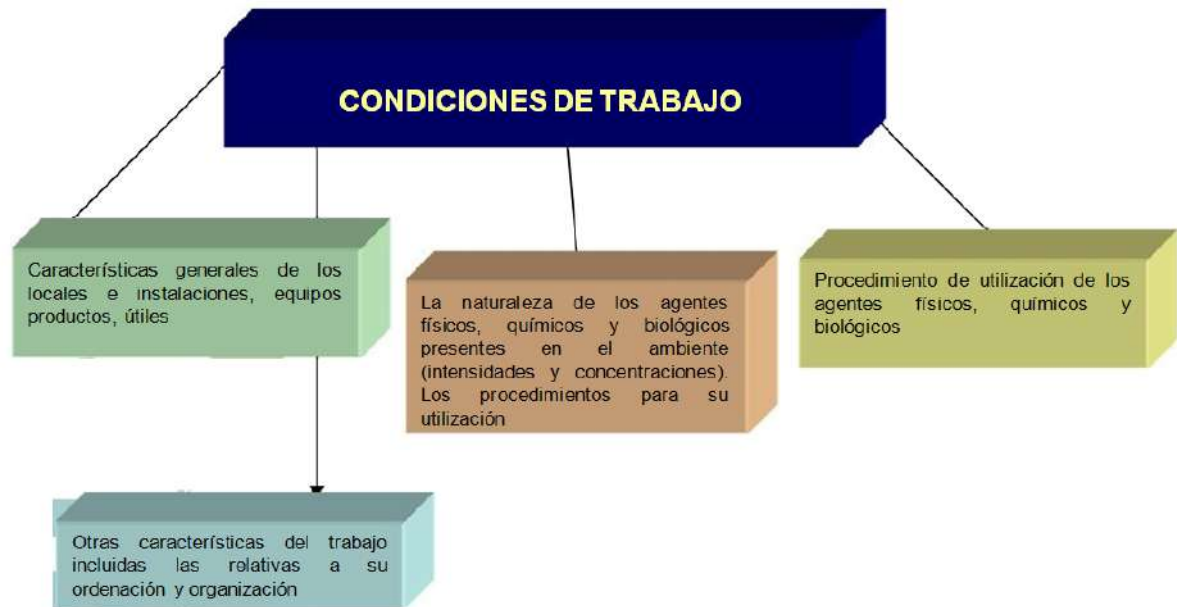
Si descendemos al detalle de cada uno de los grupos podremos observar que:

- Más del 97% de los accidentes por Sobreesfuerzos, etc. corresponden a Sobreesfuerzos físicos.
- Más del 87% de los aplastamientos corresponden a tropiezos y caídas.
- Sobre el 71% de los choques o golpes contra objetos en movimiento corresponden a proyecciones, caída de objetos y la acción de objetos en balanceo.

## **6.-BUENAS PRÁCTICAS**

El concepto de “condiciones de trabajo” que aparece reflejado en la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales viene a señalar que éstas son cualquier característica del mismo que puede tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo presente que riesgo, es la posibilidad de sufrir un determinado daño derivado del trabajo.

Dentro de las condiciones de trabajo quedan incluidas múltiples facetas que podemos visualizar más claramente en este cuadro:



Por tanto, los locales donde se desarrolla la tarea, los equipos de trabajo que se utilizan, los agentes o sustancias empleados, sus procedimientos de uso o la propia organización del trabajo, son susceptibles de generar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores jóvenes, en especial para ellos, de generar accidentes por sobreesfuerzos físicos, tropiezos, caídas, proyecciones, caída y balanceo de objetos

### **6.1. Sobreesfuerzos físicos**

Los sobreesfuerzos físicos representan, de acuerdo con los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración el 38,7% del total de los accidentes con baja referidos al año 2009, siendo, con diferencia, la principal causa de accidentes con baja.

Recordemos que en lo referido a los trabajadores entre 16 y 24 años, estos sobreesfuerzos representan más del 32% del total de accidentes con baja en jornada.

Las cifras del MTIN del año 2009, señalan igualmente que un 28% de los accidentes con baja totales se producen por manipulación de objetos y un 14% por transporte manual. Además un 31,2% de los accidentes totales se deben a movimientos del cuerpo como consecuencia de o con sobreesfuerzo físico.

Estas cifras nos dan una idea de la magnitud de los sobreesfuerzos físicos como origen de la siniestralidad en nuestro país.

Existen numerosos factores que pueden incidir en la aparición de lesiones, de mayor o menor gravedad, derivadas de sobreesfuerzos físicos:

- Adopción de posturas incorrectas o forzadas durante la ejecución de tareas.
- Las derivadas de manipulación manual de elementos de peso y volumen variables y, con frecuencia, en condiciones desfavorables.
- Estatismo postural o mantenimiento prolongado de posturas tanto en tareas sentado como de pie.

Respecto a la manipulación manual de cargas, los riesgos derivados de la misma representan una importante preocupación a nivel europeo (sin duda motivada por su peso en la siniestralidad laboral global), al punto de haber sido objeto de una Directiva al respecto (Directiva 90/269/CEE) y su consiguiente transposición al Derecho Español en el Real Decreto 487/97 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

Los contenidos del citado Real Decreto son explicitados en la correspondiente Guía Técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, estableciéndose en ella alguna recomendación específica en lo referente a trabajadores jóvenes.

En cuanto a la manipulación manual de cargas, se señala que de no poderse evitar, el empresario adoptará las medidas de organización adecuadas, utilizará los medios apropiados y proporcionará a los trabajadores tales medios para reducir el riesgo.

En particular, debe proporcionar a los trabajadores una formación en el correcto modo de efectuar la manipulación.

La Guía Técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas) facilita una información útil a este respecto.

En la citada Guía, cuando se establecen especificaciones sobre el peso de la carga, se señala que si la población expuesta son mujeres, *trabajadores jóvenes* o mayores se rebaja el peso máximo a desplazar de 25 Kg. a 15 Kg.

## **6.2.-Aplastamientos sobre o contra objetos inmóviles**

Bajo el epígrafe de aplastamientos sobre o contra objetos inmóviles se encuadran formas de producirse los accidentes como caídas y tropiezos o choques contra objetos inmóviles.

Estas causas de los accidentes suponen más del 87% de los aplastamientos sobre o contra objetos inmóviles que, a su vez, representan el 22,39% de los accidentes con baja en jornada producidos en la población trabajadora de entre 16 y 24 años.

Aunque no como motivos únicos, podemos sospechar que estos accidentes se pueden producir por la presencia de objetos en zonas de paso, terrenos o suelos irregulares, presencia de desniveles o huecos en zonas de trabajo, mala utilización de los equipos de trabajo, etc. En todos ellos la característica básica es que el trabajador se encuentra en movimiento y el objeto inmóvil.

Por ello podríamos considerar que una buena parte de estos accidentes en jornada de trabajo se producen por alguna de las especificidades de los lugares de trabajo, su estado de mantenimiento o conservación así como de los equipos o materiales presentes en el mismo.

Téngase en cuenta que el lugar y los equipos de trabajo son elementos esenciales dentro del concepto de condiciones de trabajo que refleja la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

El Real Decreto 486/97 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo desarrolla una serie de normas que deben ser observadas para evitar que los lugares de trabajo se conviertan en origen de riesgos para los trabajadores.



En el Real Decreto 486/97 los lugares de trabajo se definen como “las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo...”, quedando incluidos en la definición, entre otros, los servicios higiénicos, locales de primeros auxilios, locales de descanso y comedores.

Por otro lado, el Real Decreto 1215/97 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, define los equipos de trabajo como “cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo”.

Existen numerosas indicaciones en estas normas que, además de ser de obligado cumplimiento, pueden ayudar a reducir o eliminar este tipo de accidentes por tropiezos, caídas o choques:

*-Orden y limpieza.* Mantener unas condiciones óptimas en este sentido a menudo es causa de una reducción drástica de los accidentes. A parte de los evidentes factores de carácter higiénico relacionados con una adecuada limpieza de los locales e instalaciones, pensemos en la posibilidad de caídas al mismo nivel derivadas de la presencia de objetos en zonas de paso o la permanencia de suelos húmedos o mojados en zonas que, por la propia actividad, pueden ser propensas a contar con ellos.

*-Condiciones ambientales e iluminación.* Los lugares de trabajo deben conservar unas adecuadas condiciones ambientales que eviten riesgos o molestias para los trabajadores durante el desarrollo de las tareas.

La iluminación o, concretamente su inadecuación, puede ser fuente de riesgos por caída, tropiezo o choque con objetos.

La iluminación de los lugares de trabajo debe ser suficiente y adecuada a la tarea que se desarrolla o al ámbito del local donde se desempeña. El Real Decreto 486/97 señala una referencia de niveles de iluminación en función de la exigencia visual de las tareas que se desempeñan.

*-Superficies y áreas de trabajo.* Los trabajadores deben disponer del espacio suficiente para el desarrollo de las tareas evitando accidentes por choques, golpes o tropiezos derivados de esta circunstancia.

Los suelos deben ser estables, fijos y no resbaladizos sin irregularidades ni pendientes peligrosas.

Es fácil que en las áreas de trabajo se presenten escaleras o desniveles por donde desarrollan las tareas los trabajadores. En este sentido, se debe tener presente que los lados abiertos de las escaleras deben estar protegidos adecuadamente con el fin de evitar caídas a distinto nivel (cuando tengan una altura superior a 60 cm. siempre). La protección puede consistir en una barandilla (con altura mínima de 90 cm.) con la resistencia adecuada y con elementos que eviten no solo la caída sino el deslizamiento de los trabajadores bajo la misma o la caída de objetos en caso de que sea factible la presencia de objetos en la escalera.

Igualmente es recomendable que los lados cerrados de las escaleras cuenten con un pasamanos o elemento que permita la sujeción en caso necesario durante los desplazamientos por las mismas, (obligatorio en determinados casos en función de la anchura y altura de la escalera).

Resultará de especial importancia la protección de aquellas zonas en las que puedan existir aberturas o desniveles en los que exista riesgo de caída, de forma obligatoria de acuerdo con el R.D. 486/97 cuando la altura de caída sea superior a 2 metros.

Es importante con objeto de evitar caídas por escaleras que éstas cuenten con materiales antideslizantes o que dispongan de elementos antideslizantes en la propia escalera o sobre ella (mamperlanes o bandas antideslizantes).

*Escaleras de mano.* Las escaleras de mano, presentes prácticamente en todas las actividades y de uso diverso, constituyen con frecuencia una fuente de riesgo de caídas a distinto nivel que pueden revestir graves consecuencias.

Seguir los consejos esenciales de seguridad en el uso de escaleras de mano, tomados del contenido del R.D. 1215/97 (equipos de trabajo), contribuirá a reducir la incidencia de las caídas a distinto nivel derivadas de su uso.

### **6.3.-Choques o golpes contra objetos en movimiento**

Los choques o golpes contra objetos en movimiento representan la tercera causa de accidentes con baja en jornada entre la población trabajadora de entre 16 y 24 años (16%) y, como vimos anteriormente, éstos se deben fundamentalmente a proyecciones, caída de objetos y efecto de los objetos en balanceo.

Podemos pensar razonablemente que las causas de estos accidentes pueden tener como origen los equipos de trabajo (proyecciones de partículas, caída de objetos), los procedimientos de trabajo (permanencia bajo cargas suspendidas, ausencia o utilización deficiente de equipos de

protección individual) o los propios lugares de trabajo (áreas de almacenamiento inadecuadas, zonas de paso no delimitadas).

Debemos recordar que el Real Decreto 1215/97 señala, de forma expresa, que cualquier equipo de trabajo que entrañe riesgo de caída de objetos o de proyecciones deberá estar provisto de dispositivos de protección adecuados a dichos riesgos.

Igualmente el citado texto legal indica que, a menos que fuera necesario para efectuar correctamente los trabajos, deberán tomarse medidas para evitar la presencia de trabajadores bajo cargas suspendidas.

Dada la complejidad que pueden revestir algunos equipos o su uso se debe considerar la posibilidad de que sean operados por trabajadores jóvenes sin la experiencia o supervisión adecuada. En este sentido y enlazando con lo contenido en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, tendremos presente que la evaluación tendrá en cuenta las características de los puestos existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.

Los lugares de trabajo y los procedimientos y organización en la empresa deberán igualmente, adaptarse a lo establecido en la normativa vigente con el fin de evitar accidentes por este motivo (zonas de almacenamiento adecuadas, zonas de paso de personas y vehículos de la anchura requerida, señalización, utilización de los equipos de protección individual que se puedan requerir, etc.

Una medida importante extensible a todos los equipos de trabajo será contar con equipos seguros, señalando que los equipos de trabajo que dispongan de marcado CE, están indicando, en principio, una garantía sobre su seguridad siempre y cuando se usen en las condiciones previstas, no sea manipulado en sus componentes, etc.

En caso de no disponer de equipos con marcado CE, se debe verificar que estos equipos, aun no contando con esta garantía, son seguros, disponen de los elementos de protección necesarios y acordes con la normativa vigente y, de no ser así, proceder a su corrección para que cumplan la normativa.

Otra medida preventiva esencial será efectuar un mantenimiento adecuado y periódico de los equipos de trabajo para controlar posibles deterioros derivados del uso y conservarlos en un estado óptimo.

Será importante pues, adquirir los equipos de trabajo idóneos para cada tarea y, en el momento de adquirirlos, pensar en las condiciones de seguridad y salud que éstos puedan aportar, incluyendo aquellos aspectos que, aparentemente, se presenten en un segundo plano como los ergonómicos y de confort, cuya ausencia en última instancia, origina con frecuencia lesiones y daños para la salud de cierta consideración.

Por último resultará fundamental considerar que para que los equipos de trabajo no supongan un daño potencial para los trabajadores, éstos deberán utilizarse para las tareas para las que se encuentran diseñados. Un equipo seguro para desarrollar determinada tarea no lo es para el desempeño de otra función.

Igualmente importante resultará que los equipos de trabajo sean operados solamente por aquellos trabajadores que dispongan de la formación adecuada para su uso, contando, en su caso, con la supervisión pertinente mientras sea necesario.

## **7.- RESUMEN**

Los trabajadores jóvenes constituyen un grupo especialmente vulnerable en relación con la seguridad y salud en el trabajo.

Este tema debe movernos a reflexión y sensibilización como ya lo ha hecho a nivel europeo (grupo prioritario).

Los motivos de esta especial circunstancia son variados y pueden encontrarse en su incompleta madurez física o psicológica en determinados estadios, su posible carencia de una formación e información en esta materia y en el mundo laboral en general, o su estatus laboral en el mercado de trabajo.

Los trabajadores jóvenes tienden a sufrir un mayor número de accidentes leves pero menos accidentes graves o mortales.

Los trabajadores jóvenes sufren fundamentalmente accidentes derivados de sobreesfuerzos físicos, tropiezos y caídas contra objetos inmóviles y choques o golpes por proyecciones, caída de objetos y objetos en balanceo.

Existe legislación específica en materia de seguridad y salud en el trabajo para determinado grupo de trabajadores jóvenes (de 16 a 18 años) y el resto se encuentra sujeto a la legislación general de prevención. No obstante se debe tener especial consideración sobre los preceptos generales que puedan afectarles tales como la evaluación de riesgos, los principios generales de prevención o el uso de equipos de trabajo.

Conseguir que las condiciones de trabajo no afecten negativamente a los trabajadores jóvenes es tarea de múltiples grupos como la familia, de cara a sensibilizar a los jóvenes sobre la responsabilidad del trabajo y extremar la precaución en el mismo, la educación, con la inclusión y el reforzamiento de contenidos formativos en relación con la seguridad y salud en el trabajo, o las empresas, siendo sensibles a esta problemática y vigilando y tutelando la tarea de los trabajadores jóvenes que se encuentren prestando sus servicios para ellas.

## **8. LEGISLACIÓN Y FUENTES DE INFORMACIÓN DE INTERÉS**

- Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/97 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
- Real Decreto 486/97 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 487/97 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares de para los trabajadores.
- Real Decreto 1215/97 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- Reglamento de 26 de julio de 1957 relativo a trabajos prohibidos a mujeres y menores.
- Guías Técnicas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo en relación con los Decretos de Lugares de Trabajo, Manipulación manual de cargas y Equipos de Trabajo.
- Informe Anual de Accidentes de Trabajo en España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Información en la página Web de la OSHA (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo) en relación con los jóvenes como grupo prioritario, Campaña “Crecer con seguridad”, Factsheets de OSHA.